

أثر المسؤولية الاجتماعية على أداء الشركات (دراسة حالة شركة أسوار للأنشطة المتعددة)

الدكتور/

رمزي عوض الجيد سعيد قسم السيد

أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال – كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم

مستخلص البحث

هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى دراسة أثر المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الاهتمام بالعاملين والبعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة الشريفة) على أداء الشركات ، دراسة حالة شركة أسوار للأنشطة المتعددة . وتمثلت مشكلة الدراسة في: ما أثر المسؤولية الاجتماعية على أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة المحدودة؟ وقد اعتمدت هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة وتم الاعتماد على أساليب الإحصاء الوصفي في وصف متغيرات الدراسة بعد توزيع وجمع ٣٠ استبانة من مديري ورؤساء أقسام وموظفي شركة أسوار للأنشطة المتعددة يمثلون (الإدارة العليا وقسم التسويق والموارد البشرية والإدارة المالية). وكانت فرضيات الدراسة: حيث الفرضية الرئيسية والتي تقول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة . وتفرعت منها الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاهتمام بالعاملين في المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة . وتقول الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة في المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة. كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاهتمام بالعاملين في المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة . وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة في المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة . وأوصت الدراسة بضرورة تبني الشركات للمسؤولية الاجتماعية وتعزيز مؤشرات التقييم والمتابعة للمسؤولية الاجتماعية وضرورة إعداد البرامج التدريبية للعاملين في الشركة المبحوثة لتعريفهم بإستراتيجية المسؤولية الاجتماعية.

Abstract

This paper essentially targeted to study the effect of social responsibility's dimensions (employees, care, social dimensions, environment care, and loyal competition) on the Company's performance .it this case study of Aswar Company for multiple activities. The study's problem is: what is the effect of social responsibility on the Aswar limited company's performance?

The researcher used analytical descriptive method and a case study.

A questionnaire was used for the data collection. It involved manages, head departments and servants of Aswar limited company. The main hypothesis of the study is: there is a significant analytical relationship between social responsibility and Aswar Company's performance.

And the first other derived hypothesis is: there is a significant analytical relationship between the dimension of employees care and Aswar company performance. The second derived hypothesis is: there is a significant analytical relationship between social dimension, environment. Competition care and Aswar company performance. The study got the following findings: There is a significant analytical relationship between : social responsibility and Aswar company performance , employees, care dimension and Aswar company 's performance, social dimension, environment and competition case and the company's performance. And accordingly, the recommended that is necessary for the company to adopt social responsibility to promote evaluation parameters, and to prepare training programs for the employees in the company to inform them about the social responsibility strategy.

مقدمة :

ظهرت المسؤولية الاجتماعية كاتجاه جديد في التسويق يضاف إلى أبعاده الأخر وشكلت منعطفاً جديداً لإدارات التسويق في الشركات وأصبح ينظر للمزيج التسويقي بالأخذ بعين الاعتبار المسؤولية تجاه المجتمع في ذلك . فكانت المسؤولية الاجتماعية جانباً مهماً جداً لتدعيم الشعور بالاطمئنان لدى العميل؛ لأن المنظمة لاتعيش في معزل عن بيئتها الداخلية والخارجية؛ لذا فإنها ملتزمة أخلاقياً بتنفيذ أعمال مسؤولة اتجاه الأفراد العاملين والأطراف الأخر بهدف إنجاز توقعات الأداء الاجتماعي للمجتمع .

كما أدى الإنتاج الكبير على الأسواق العالمية والتطور التكنولوجي السريع إلى زيادة حدة المنافسة ، فقد أصبح التفوق والتميز في أداء الشركات الشغل الشاغل بغية البقاء والاستمرارية في بيئة اجتماعية واقتصادية معقدة تتعرض فيها لضغوط من أجل تحقيق الكفاية الاقتصادية من جانب أصحاب الشركة وضغوط لتحمل مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع الذي توجد فيه وتستفيد منه .

مشكلة الدراسة :

جاءت هذه الدراسة بغرض الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: "ما أثر المسؤولية الاجتماعية على أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة المحدودة؟" وذلك من خلال محاولة الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- مامدى تطبيق الشركات السودانية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية .
- ٢- ما أثر المسؤولية الاجتماعية على أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة المحدودة.
- ٣- ما الأمور التي تأخذها الشركة بعين الاعتبار في تطبيق المسؤولية الاجتماعية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الآتي:

- ١- التعرف على مدى تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الشركات السودانية.
- ٢- التعرف على أهم الأمور الواجب أخذها في الاعتبار عند تبني فلسفة المسؤولية

الاجتماعية.

- ٣- التعرف على حجم العائد المتوقع من واقع تبني المسؤولية الاجتماعية.
٤- التعرف على أثر المسؤولية الاجتماعية على أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة المحدودة .

فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

الفرضية الفرعية الأولى :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاهتمام بالعاملين في المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

الفرضية الفرعية الثانية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة في المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

حدود الدراسة:

يمكن تحديدها في الآتي :

- ١- الحدود الموضوعية: تندرج هذه الدراسة ضمن المسؤولية الاجتماعية وأثرها على أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة المحدودة .
٢- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في الشركات السودانية (دراسة حالة شركة أسوار للأنشطة المتعددة المحدودة) من خلال ٣٠ استمارة موزعة على الإدارة العليا بالشركة وموظفي التسويق والموارد البشرية والعلاقات العامة والإدارة المالية . وتم تحليل إجابات أفراد العينة والتوصل إلى نتائج واستنتاجات بناءً على إجاباتهم .
٣- الحدود الزمانية : تمت الدراسة في ٢٠١٨ م .

منهج الدراسة :

لدراسة هذا الموضوع ومن أجل الوصول إلى أهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة .

هيكل الدراسة :

تم تقسيم هذه الدراسة إلى مقدمة وأربعة مباحث وخاتمة ، المقدمة وتشمل الخطة ، أما المبحث الأول يتناول المسؤولية الاجتماعية ، و المبحث الثاني يتناول أداء الشركات ، أما المبحث الثالث فقد تناول شركة أسوار للأنشطة المتعددة المحدودة ، والمبحث الرابع تناول الدراسة الميدانية من تحليل للبيانات واختبار للفرضيات ، وأخيراً الخاتمة وتشتمل على النتائج والتوصيات.

المبحث الأول**المسؤولية الاجتماعية****أولاً - مفهوم المسؤولية الاجتماعية :**

يشير مفهوم المسؤولية الاجتماعية إلى واجب إدارات المنظمات بالقيام باتخاذ قرارات أو التصرف بطريقة تسهم بزيادة رفاهية المجتمع ومصالحه إضافة إلى مصالح المنظمات . لقد تصاعدت الدعوات إلى أن تتبنى منظمات الأعمال وأصحاب رأس المال المسؤولية بالصرف على الأنشطة الاجتماعية المختلفة بعد أن ازداد توجيه النقد إليها بتكديس الأرباح وعدم مراعاة المجتمع الذي تعمل فيه . وقد بدأ المفهوم بالظهور عندما قامت بعض المنظمات بتحسين ظروف العمل الداخلية وتحسين حياة العاملين وزيادة أجورهم وتوفير الرعاية الطبية لعوائلهم وغيرها من الممارسات ، لكن المفهوم اليوم أصبح واسعاً جداً ويركز على جوانب تحسين نوعية الحياة بشكل شامل وتوفير الاستقرار الاجتماعي وزيادة التكافل والعناية بشرائح المجتمع كافة دون تمييز^(١).

(١) العامري ، صالح مهدي محسن ، الغالبي ، طاهر محسن منصور ، الإدارة والأعمال، عمان: دار وائل للنشر، ٢٠٠٨م، ص ٩٣.

ثانياً - تعريف المسؤولية الاجتماعية:

تعددت تعريفات المسؤولية الاجتماعية لدى المفكرين والكتاب والمختصين ولم يتم التوصل إلى اتفاق محدد بهذا الشأن وكل تعريف ينظر إلى المسؤولية المجتمعية من زاوية محددة ولكن القاسم المشترك بين أكثرية التعاريف هو أن المسؤولية المجتمعية للمؤسسات مفهوم تدرج بموجبه المؤسسات الشواغل الاجتماعية والبيئية في السياسات والأنشطة الخاصة بأعمالها ، قصد تحسين أثرها في المجتمع ، وفي مايلي بعضا من هذه التعريفات:

تعريف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة :

الالتزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقيا والإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوة العاملة وعائلاتهم إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل .

تعريف البنك الدولي :

التزام أصحاب النشاطات التجارية بالإسهام في التنمية المستدامة ، من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم ، والمجتمع المحلي والمجتمع ككل ، لتحسين مستوى معيشة الناس ، بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في أن واحد تكون مدمجة في الأنشطة المستمرة للمؤسسة .

تعريف منظمة العمل الدولية:

هي المبادرات الطوعية التي تقوم بها المؤسسات ، علاوة على ما عليها من التزامات قانونية وهي طريقة تستطيع أن تنظر بها أي مؤسسة في تأثيرها على جميع أصحاب المصلحة المعنيين ، وتعد المسؤولية المجتمعية للمؤسسات تكملة للوائح الحكومية ، أو السياسة المجتمعية ، وليست بديلا عنهما^(٢).

المسؤولية الاجتماعية هي مجموعة من القرارات والأفعال تتخذها المنظمة للوصول إلى تحقيق وتقوية القيم السائدة في المجتمع والتي تمثل في نهاية الأمر جزءاً من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارات المنظمات والتي تسعى إلى تحقيقها كجزء من استراتيجيتها^(٣).

(٢) الحموري ، صالح سليم، المعاينة ، رولا نايف ، المسؤولية المجتمعية للمؤسسات من الالف إلى الياء ، عمان : دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ٢٠١٥ ، ص ١٧.

(٣) الديوه جي ، أبي ، والبكري ، تامر ياسر ، إدراك المديرين لمفهوم المسؤولية الاجتماعية ، المجلة العربية للإدارة ، العدد الأول ، حزيران ، ٢٠٠١ م. ص ٩٥ .

ثالثاً - أهمية المسؤولية الاجتماعية :

تشير الكتابات القليلة المتاحة في هذا الشأن إلى أن المسؤولية الاجتماعية التي تقع على عاتق المنظمات تجاه المجتمع لها أهمية كبيرة في الإسهام في تحقيق الآتي^(٤):

- ١- زيادة التكافل الاجتماعي والانتماء في المجتمع .
- ٢- تحسين نوعية الحياة بالمجتمع .
- ٣- زيادة الوعي بأهمية الاندماج بين منظمات المجتمع .
- ٤- زيادة ترابط المجتمع وازدهاره .
- ٥- تحقيق الاستقرار الاجتماعي في المجتمع .
- ٦- إيجاد بيئة اجتماعية أفضل تعود بالنفع المباشر على المنظمة في الأجل الطويل .
- ٧- بناء سمعة طيبة للمنظمة التي تقوم بدورها الاجتماعي تجاه المجتمع .
- ٨- تجنب المزيد من التشريعات الحكومية المقيدة لشركات القطاع الخاص .

رابعاً - مبادئ المسؤولية الاجتماعية:

تستند المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على مجموعة من المبادئ الأساسية التالية والتي ينبغي العمل بها في المؤسسة حيث أن هناك تأثيراً سلبياً كبيراً على المؤسسات التي تبدأ في تطبيق مفاهيم المسؤولية الاجتماعية دون تطبيق بعض المبادئ والتي أصبح متفق عليها بأنها مبادئ المؤسسات الأخلاقية ، وأن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يعتمد في الأساس على الأخلاق والقيم والمبادئ الإيجابية المتفق عليها عالمياً:

- ١- مبدأ الإذعان القانوني ، احترام سيادة القانون: بمعنى أن تلتزم المؤسسة بجميع القوانين واللوائح السارية المحلية ، والدولية المكتوبة، والمعلنة، والمنفذة طبقاً لإجراءات راسخة ومحددة والإلمام بها .
- ٢- مبدأ احترام الأعراف الدولية: أن تحترم المؤسسة الاتفاقات الدولية ، والحكومية، واللوائح التنفيذية ، والإعلانات والمواثيق والقرارات ، والخطوط الإرشادية ، عند قيامها بتطوير سياساتها وممارساتها للمسؤولية المجتمعية .

(٤) أبو النصر ، مدحت محمد ، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات المواصفة القياسية ISO ٢٦٠٠٠ ، القاهرة : المجموعة العربية للتدريب ، ٢٠١٥ م. ص ٤١-٤٢ .

- ٣- مبدأ احترام مصالح أصحاب المصلحة: أن تقر المؤسسة وتقبل أن هنالك تنوعاً بالمصالح للأطراف المعنية ، وتنوعاً في أنشطة ومنتجات المؤسسة وغيرها من العناصر والتي قد تؤثر على تلك الأطراف المعنية .
- ٤- مبدأ السلوك الأخلاقي: أن تتصرف المؤسسة في جميع الأوقات بشكل أخلاقي في معاملتها من حيث الأمانة والعدل والتكامل وذلك فيما يتعلق بالأشخاص والحيوانات والبيئة والالتزام بمصالح الأطراف المعنية .
- ٥- مبدأ القابلية للمساءلة: أن تكشف المؤسسة ، وبشكل منظم ، للجهات المتحكمة والسلطات القانونية ، والأطراف المعنية ، بطريقة واضحة وحيادية وأمانة والى حد ملائم السياسات والقرارات والإجراءات - ومن ضمنها الفحص والتدقيق الملائمين والأخذ في الإجراءات التصحيحية - التي تتحمل مسؤوليتها ، بشكل مباشر وأيضاً الآثار المتوقعة لمسبق على الرفاهية المجتمعية والتنمية المستدامة .
- ٦- مبدأ الشفافية: أن تفصح المؤسسة على نحو واضح ودقيق وتام عن سياساتها وقراراتها وأنشطتها ، بما في ذلك التأثيرات المعروفة ، والمحتملة على البيئة والمجتمع ، وأن تكون هذه المعلومات متاحة للأشخاص المتأثرين ، أو المحتمل تأثرهم بشكل جوهري من قبل المؤسسة ، وأن تقدم المعلومات للجهات الرقابية في الوقت المناسب وأن تكون معلومات فعلية وأن تتاح على نحو واضح وموضوعي وذلك لتمكين الأطراف المعنية من تقييم تأثير قرارات وأنشطة المنظمة على مصالحهم بدقة^(٥).

خامساً - أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

تعمل إدارات المنظمات اليوم في ظل بيئة ديناميكية شديدة التعقيد تتطلب من القائمين عليها التفكير المتجدد حول الأهداف والممارسات التي تقوم بها للاستجابة إلى حاجات ورغبات السوق . وتستمد منظمة الأعمال قوتها وفعاليتها من خلال انتمائها الحقيقي للمجتمع وتفاعلها معه ، وبما يعزز من قدرتها في أن تكون القرارات المتخذة لا تنحى المنهج الاقتصادي البحت . بل تسعى لأن تكون قراراتها ذات بعد أخلاقي

(٥) الحموري والمعاينة مرجع سبق ذكره ، ص ٧٣-٧٦.

وإنساني واجتماعي للإسهام في رقي حياة الفرد . وأن تسعى في الوقت ذاته لتحقيق الأرباح لكي تبقى وتستمر^(٦).

١/ بعد الاهتمام بالعاملين:

يمثل الاهتمام والإنفاق على الموارد البشرية في المؤسسة استثماراً استراتيجياً، تجني ثماره في الأجلين القصير والبعيد، حيث تمثل العمالة مجالاً داخلياً من مجالات المسؤولية الاجتماعية، تلتزم المنظمة فيه بتوفير الخدمات اللازمة لتحسين جودة حياة العاملين ورضاهم الوظيفي، من أجل توفير مناخ مناسب يشجع على بذل المزيد من الجهد والعطاء، وكذلك الانتماء والولاء لمصلحة المنظمة وإدارتها، مما سيترتب عليه تحقيق منافع وعوائد اقتصادية مباشرة وغير مباشرة حاضراً ومستقبلاً. ومن أهم المساهمات تجاه العاملين ما يلي:

- أ- توفير البرامج التدريبية اللازمة بالداخل والخارج، لزيادة مهارات العاملين وقدراتهم والإنفاق على بعض العمال الراغبين في إكمال دراستهم العليا وذلك لتنمية مهاراتهم الفنية والإدارية.
- ب- توفير سياسة ترقية تعترف بقدرات العاملين وتثمن مجهوداتهم وتحقق لهم الفرص المتساوية.
- ج- وضع نظام تأميني خاص بالمشاركة مع العاملين والمساهمة في التأمينات الاجتماعية عن العاملين بنسبة معينة من رواتبهم وأجورهم للحصول على مرتب تقاعد مناسب.
- د- وضع نظم للرعاية الصحية والعلاج بالمستشفيات، ودفع نفقات الأدوية الطبية للعاملين وعائلاتهم.
- هـ- منح للعاملين أجور ومرتبوات تحقق لهم مستوى معيشي مناسب.
- و- وضع نظم للحوافز والمكافآت اللازمة، والتي تعود على أداء العمال.
- ز- إقامة سكن للعاملين أو على الأقل مساعدتهم مادياً في الحصول على سكن مناسب.

(٦) البكري، ثامر ياسر، قضايا معاصرة في التسويق، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ٢٠١٤، ص ١٤٨-١٤٧.

- ح - توفير وسائل النقل من مناطق السكن إلى أماكن العمل والعكس .
- ط - توفير الأمن الصناعي والعمل على تفادي الحوادث بالمنظمة وتوفير بيئة نظيفة خالية من التلوث .
- ي- توزيع حصة على العاملين من الأرباح السنوية الموزعة^(٧) .
- ك- توفير ظروف العمل المناسبة لان رضاهم ينعكس إيجاباً على رضا المستهلكين^(٨) .

٢ / البعد الاجتماعي:

لابد للمؤسسة أن تسهم في رفاهية المجتمع ، الذي تعمل فيه ، وتحسين ورعاية شئون العاملين فيها ، بما ينعكس إيجاباً على زيادة إنتاجيتهم ، وتنمية قدراتهم الفنية وتوفير الأمن المهني والوظيفي ، والرعاية الصحية والمجتمعية لهم^(٩) .

٣ / البعد البيئي:

يعرف البعد البيئي للمؤسسات المسؤولة مجتمعياً ، بأنه واجب المؤسسة لتغطية الآثار البيئية المترتبة على عمليات ومنتجات المؤسسة والقضاء على الانبعاثات والنفائات ، وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة الإنتاجية ، من الموارد المتاحة وتقليل الممارسات التي قد تؤثر سلباً على تمتع البلاد والأجيال القادمة بهذه الموارد . وعلى المؤسسة أن تعي جميع الجوانب البيئية المباشرة وغير المباشرة ، ذات الصلة في تأدية نشاطاتها ، وتقديم خدماتها ، وتصنيع منتجاتها ، كما وعليها استخدام معايير معينة لمعرفة تلك الجوانب البيئية ذات الأثر المتميز ، لتتمكن بالتالي من التحسين الفعال لأدائها البيئي^(١٠) .

(٧) راشي ، طارق ، ورقة بحثية بعنوان: دور تبني مقاربة المسؤولية الاجتماعية في خلق وتدعيم ريادة وتنافسية منظمات الأعمال ، مقدمة للمؤتمر العلمي العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي ، المنظم بعنوان: النمو والعدالة والاستقرار من منظور إسلامي ، إستنبول، تركيا، ٩ - ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ م ، ص ٩ .

(٨) البرواري ، نزار عبد المجيد ، والبرزنجي ، أحمد محمد فهمي ، إستراتيجية التسويق (المفاهيم - الأسس - الوظائف) ، عمان : دار وائل ، ٢٠٠٨ م ، ص ٥٤-٥٥ .

(٩) الحموري والمعابطة مرجع سبق ذكره ، ص ٩٥ .

(١٠) المرجع السابق ص ٩٩-١٠٢ .

المبحث الثاني أداء الشركات

أولاً : مفهوم الأداء :

- ١- الأداء لغة: كلمة أداء مصدر أدى قام بأداء واجبه بإنجازه بإكماله. أدى الشيء : قام به^(١١). وكذلك فإن الأداء يقابل الكلمة اللاتينية performance التي تعني إعطاء كلية للشكل لشيء ما ، والتي اشتقت منها اللفظة الإنجليزية performance التي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه^(١٢).
- ٢- الأداء في الاصطلاح : الأداء في الاصطلاح اقتصر لدى الكثير من الباحثين على المورد البشري دون غيره من الموارد الأخرى ، حيث يرى بعضهم أنه يعني : قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله^(١٣).
- وعرفه آخرون : بأنه " الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج المتاحة لتوفيره مستلزمات الإنتاج ولإجراء التحويلات الكمية والكيفية المناسبة لطبيعة العملية الإنتاجية عليها ، ولتخزينها وتسويقها طبقاً للبرنامج المسطر والأهداف المحددة للوحدة الإنتاجية خلال الفترة الزمنية المدروسة^(١٤). وعرف ثابت عبد الرحمن الأداء بأنه " هو إنجاز الوظيفة بالكامل بشكل ممتاز^(١٥).
- والأداء بصفة عامة هو تحويل المدخلات التنظيمية كالمواد الأولية والمواد نصف المصنعة إلى مخرجات تتكون من سلع وخدمات بمواصفات فنية ومعدلات محدودة^(١٦). وعرف كذلك الأداء بأنه سلوك وظيفي هادف لا يظهر نتيجة قوى أو ضغوط نابعة من داخل الفرد فقط ، ولكنه نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية

(١١) ابراهيم انيس عطية وآخرون ، المعجم الوسيط ، (القاهرة : دار المعارف ، ١٩٧٢ م) ص ٣ .

(١٢) عبد الملك مزهودة ، الاداء بين الكفاءة والفعالية ، مجلة العلوم الانسانية ، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، العدد الاول ، نوفمبر ٢٠٠١ ، ص ٨٦ .

(١٣) حمد صقر عاشور ، إدارة القوى العاملة ، (بيروت ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، ١٩٧٩ م) ص ٥٠ .

(١٤) خالد حسن الملك ، أثر رأس المال الفكري في أداء المنظمة ، (بالتطبيق على القطاع الصناعي في الفترة من ٢٠٠٤-٢٠١٤ م ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية ، ٢٠١٥ ، ص ٨٣ نقلاً عن جمال خنشور .

(١٥) ثابت عبد الرحمن إدريس ، المدير والتحديات المعاصرة ، (القاهرة مكتبة عين شمس ، ١٩٩٢ م) ص ١١٠ .

(١٦) الخزامي ، عبد الحكيم أحمد تكنولوجيا الاداء من التقييم الي التحسين ، تقييم الاداء (القاهرة ، مكتبة بن سينا ، ١٩٩٩ م) ص ١٩ .

للفرد والقوي الخارجية المحيطة به^(١٧).

ويمثل أداء المنظمة النتيجة النهائية للنشاط أو المخرجات التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال هذه الفترة الزمنية المحددة^(١٨).

ثانياً - مفهوم الكفاءة :

الكفاءة تعبر عن الاستخدام العقلاني والرشيد في المفاضلة بين البدائل واختيار أفضلها ، والذي يقلل التكاليف ، ويعظم العائد إلى أقصى درجة ممكنة ، ويكون ذلك عند اختيار أسلوب عملي معين للوصول إلى هدف معين.

وتعرف الكفاءة على النحو التالي : تشير الكفاءة إلى العلاقة بين مدخلات ومخرجات الأداء بحيث : (أ) إذا زادت المخرجات باستخدام القدر نفسه من المدخلات أو (ب) تحقق القدر نفسه من المخرجات باستخدام مدخلات أقل ، (ج) ثم تقديم المخرجات بأقل فاقد ممكن من المدخلات كان ذلك مؤشراً على ارتفاع الكفاءة^(١٩).

وتعرف بأنها هي العملية التي يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل ، لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون ، وذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدلات تتم على أساسها مقارنة مستويات أدائهم بها لتحديد مستويات كفاءتهم في الأعمال الموكلة إليهم^(٢٠).

ثالثاً - تقييم الأداء :

١- مفهوم تقييم الأداء:

يسهم تقييم الأداء في تحديد وتقييم عوامل النجاح الأساسية والتي تعد ضرورية في تلبية احتياجات وأهداف المنظمة لتأكيد النجاح المستقبلي كما يسهم في وضع خارطة طريق واضحة للأداء تمكن المنظمة من التعرف على موقفها من درجة تحقيق الأهداف المنشودة على المدى القصير أو الطويل وتبني الإجراءات اللازمة والمناسبة لتحقيق الاهداف المخطط لها .

(١٧) محمد عبد الغني هلال ، مهارة إدارة الأفراد ، (القاهرة ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، ١٩٩٩ م) ص ١٩ .

(١٨) توفيق محمد عبد المحسن ، تقييم الأداء مدخل جديد (القاهرة : دار النهضة العربية ، ١٩٩٧ م) .

(١٩) طارق طه ، الإدارة ، (الإسكندرية ، منشأة المعارف ، ٢٠٠٢ م) ص ٢٧ .

(٢٠) فائز الزغبى ، الرقابة الإدارية في منشآت الأعمال ، طرق وأساليب ، سياسات وإستراتيجيات ، (عمان : دار الهلال ، ١٩٩١ م) ص ١٩١ .

ومفهوم تقييم الأداء هو إيجاد مقياس يمكن من خلاله معرفة مدى تحقيق المنظمة للأهداف المخطط لها ومقارنتها بالأهداف المتحققة ومعرفة وتحديد مواطن الانحرافات عن ما تم التخطيط له مسبقاً وتحديد أسباب تلك الانحرافات^(٢١).
أي أن مفهوم تقييم الأداء لا بد من أن يعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها خلال فترة زمنية محددة^(٢٢).

٢- أهمية تقييم الأداء:

يحظى موضوع تقييم أداء العاملين بأهمية مرموقة في العملية الإدارية للعمل بحيوية ونشاط ، حين تجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسئوليات مرؤوسيههم بشكل مستمر ، وتدفع المرؤوسين للعمل بفعالية ، ويمكن إظهار نتائج تلك الأهمية من خلال مجالات استخدام نتائج تقييم الأداء بما يأتي^(٢٣):

- أ- تحديد صلاحية الموظف .
- ب- الحكم على مدى سلامة الاختيار والتعيين .
- ج- الاسترشاد بها عند النقل والترقية .
- د- تحديد مستوى الأداء المطلوب وتحديد الاحتياجات التدريبية .
- هـ- الاسترشاد بها عند منح المكافآت التشجيعية .
- و- فاعلية الرقابة والإشراف وتحسين مستوى المشرفين .
- ز- النهوض بمستوى أداء الوظيفة .
- ح- تقييم العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين .

رابعاً - أنواع الأداء :

يمكن تقسيم الأداء في منظمات الاعمال الي قسمين :

١- **الأداء الكلي للمنظمة:** وهو الأداء الذي يمثل مخرجا لكل الأنظمة والوظائف وعوامل الإنتاج التي أسهمت في العملية الإنتاجية، والذي لا يمكن نسبته لعنصر أو وظيفة دون

(٢١) مدثر عبد الرحمن علي ، أثر الإدارة الاستراتيجية علي الأداء بالتطبيق علي جامعات التعليم الأهلي والأجنبي في الفترة من ٢٠٠٨ - ٢٠١٣ م ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، معهد دراسات العالم الإسلامي ، جامعة أم درمان الإسلامية ، ٢٠١٣ م ، ص ١٦١ نقلا عن قاسم نايف علوان .

(٢٢) توفيق محمد عبد المحسن ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٣ .

(٢٣) خالد عبد الرحمن الهيتي ، إدارة الموارد البشرية (عمان : دار وائل للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٣ م) ص ٢٠٠ .

الأخرى بل ينسب الناتج للكل ، وللمزيد من التوضيح فإن الأداء الكلي للمنظمة تكون قد أسهمت فيه كل أو العديد من مكونات المنظمة بمعنى أن المخرجات لا يمكن نسبتها لعنصر في المنظمة دون بقية العناصر علي عكس ما هو معروف في الأداء الجزئي.

٢- الأداء الجزئي للمنظمة: وهو يمثل ما يؤديه كل عنصر أو وظيفة أو عامل من عوامل الإنتاج أو كل جزء من مكونات عوامل الإنتاج وتمثل المخرجات في هذه الحالة نصيب جزء واحد أو عنصر من عناصر الإنتاج دون مشاركة بقية العناصر^(٢٤).

خامساً - العوامل المؤثرة في الأداء:

تنقسم إلى العوامل الوظيفية، التنظيمية، التكنولوجية، السلوكية، البيئية والاجتماعية.

١- العوامل الوظيفية مثل:

- ب- وضوح التوقعات
- د- المهارات المطلوبة .

- أ- وضوح المهام المطلوبة
- ج- تغير الواجبات

٢- العوامل التنظيمية مثل:

- ب- الحوافز
- د- التغذية الراجعة

- أ- التدريب
- ج- الإشراف الجيد
- هـ- ثقافة المنظمة .

٣- العوامل التكنولوجية مثل:

- ب - طرق العمل .

- أ- الآلات المستخدمة

٤- العوامل السلوكية مثل:

- ب- اتجاهات العاملين
- د- المهارات المتوفرة .

- أ- الدوافع
- ج- القيم

٥- العوامل البيئية مثل:

- ب- التنظيم غير الرسمي

- أ- بيئة العمل الملائمة
- ج- علاقات العمل .

(٢٤) عبد الملك مزهودة ، مرجع سابق ، ص ٨ .

٦- العلاقات الاجتماعية مثل:

أ- ثقافة المجتمع
ب- الظروف السائدة

المبحث الثالث

شركة أسوار للأنشطة المتعددة المحدودة

أولاً: نبذة تعريفية عن الشركة:

شركة أسوار للأنشطة المتعددة تم تأسيسها - وفقاً لقانون الشركات السوداني لعام ١٩٢٥ م ، وتقدم الشركة حلولاً متكاملة لأنشطة متعددة، وتعد ثالث شركة في السودان تقدم الخدمات الأمنية وخدمات النظافة والخدمات البحرية والتقنية والسلامة المجتمعية وتتفوق في المهام مع شركة الهدف وشركة أو اب .

وخطت الشركة خطوات ثابتة واستطاعت أن تحقق من النجاح والتفوق ما يفوق مثيلاتها بالرغم من قصر سنواتها.

ثانياً: رؤية الشركة:

الارتقاء بأنشطة الشركة وتطويرها لتصبح نموذجاً متميزاً في المجال الخدمي بالمحيط الإقليمي .

ثالثاً: رسالة الشركة:

تقديم خدمات على مستوى عالٍ والاهتمام بالجودة وتعزيز السلامة المجتمعية وتلبية رغبات العملاء وتعزيز العلاقة معهم سعياً للوصول لمواقع متقدمة في الأداء.

رابعاً: قيم الشركة:

الأمانة، الأمان، الإتقان والدقة.

خامساً: أهداف الشركة:

- تقديم خدمات تقنية ذات جودة وكفاءة عالية تنال رضا العملاء .
- تحقيق الرضاء الوظيفي للعاملين بالشركة .
- تعظيم الأرباح لتحقيق رضاء أصحاب العمل .

- التخطيط للانتشار بأنشطة الشركة إقليمياً ودولياً .

- الإسهام في الارتقاء بالمسؤولية المجتمعية .

سادساً: الخدمات التي تقدمها الشركة :

١- الخدمات الأمنية:

أ- حراسة وتأمين المنشآت المختلفة (عامة ، خاصة ، حكومية) .

ب- حراسة وحماية (أشخاص ، منازل ، عمارات سكنية ، مطارات ، جامعات ، ملاعب

رياضية ، بنوك ، مستشفيات ، أماكن حيوية، محلات ، مراكز تجارية) .

ج- تأمين الحراسة للمركبات الخاصة بنقل الأموال في الداخل والخارج .

٢- الخدمات التقنية:

أ- كاميرات مراقبة ، الإنذار المبكر ، التحكم في المداخل .

ب- أجهزة ومعدات الطاقة الشمسية .

ج- تركيب أنظمة التتبع الآلي للمركبات .

٣/ الخدمات البحرية:

تعد أسوار هي الشركة الوحيدة المرخص لها تقديم خدمة التأمين البحري

للسفن العابرة للبحر الأحمر ومناطق القراصنة وتقوم بكافة الخدمات اللوجستية للسفن

في الموانئ وعرض البحر باستخدام مواعين بأفضل المواصفات ومن خدماتها :

أ- تغيير الطواقم البحرية : تقوم الشركة باستخراج تأشيرات الدخول والخروج

وإجراءات الجوازات والموانئ والجمارك والإقامة والترحيل من المطار إلى

الفندق.

ب- التزويد بالوقود والمؤن : تزويد السفن بالوقود والمؤن الغذائية .

ج- الخدمات داخل الارصفة : كافة الخدمات من رسو علي الارصفة داخل وخارج الميناء .

د- الصيانة والتبخير : توفير الكادر المؤهل للقيام بعمليات الصيانة والتبخير للسفن.

٤- خدمات النظافة وإصحاح البيئة:

أ- نظافة المنشآت والمباني .

ب- رعاية وتنفيذ الحدائق والمزروعات .

- ج- مكافحة القوارض ورش المبيدات .
- د- تهتم بمعايير السلامة وامن البيئة المحيطة عقب عمليات النظافة والمكافحة وتجميل المظهر العام للمدن والمؤسسات .

٥- السلامة المجتمعية:

- أ- تقديم خدمات السلامة والكورسات المتقدمة والنوعية والاستشارات .
- ب- الإسهام في تقليل نسبة البطالة في المجتمع باستيعاب القدر الممكن من العاملين .
- ج- المشاركة مع منظمات المجتمع المدني في درء الكوارث وإصحاح البيئة واستقرار الوضع الأمني^(٢٥) .

سابعاً: المسؤولية الاجتماعية في الشركة:

- درجت شركة أسوار للأنشطة المتعددة منذ يناير ٢٠٠٧ م وحتى يونيو ٢٠١٨ م علي تنفيذ بعض المساهمات والمحاولات التي تندرج تحت المسؤولية الاجتماعية والتي منها:
- ١- توظيف أفراد المجتمع عامة واستيعاب معاشيي القوات المسلحة بصفة خاصة ويندرج ذلك في المساهمة بحل مشكلة البطالة .
 - ٢- إنشاء الجمعيات التعاونية والخيرية والتي عبرها تم تنفيذ بعض المشروعات الآتية:
 - أ- كيس الصائم .
 - ب- خراف الأضحية .
 - ج- مواد تموينية للعاملين بأسعار مخفضة خلال العام .
 - ٣- دعم وتغطية بعض المناسبات والمعارض الدولية كمعرض الخرطوم الدولي والأندية الرياضية بأسعار حراسة وتأمين بسعر مخفض كمساهمة من الشركة .
 - ٤- تبرعات مالية لبعض ذوي الحاجات والاحتياجات الخاصة من عامة المجتمع .
 - ٥- تقديم محاضرات تثقيفية للمؤسسات في مجال السلامة بكل أنواعها وأشكالها كالحريق والسلامة المهنية وغيرها^(٢٦) .

(٢٥) مطبق ومنشورات الشركة ، إدارة العلاقات العامة ٢٠١٨ ، ص١-٥ .

(٢٦) مقابلة مع إسحق محمد عمر موسي ، المدير المالي لشركة أسوار للأنشطة المتعددة المحدودة ، بتاريخ ٢٢/٧/٢٠١٨ م ، الساعة الخامسة مساءً .

المبحث الرابع الدراسة الميدانية

١ / محور الاهتمام بالعاملين:

جدول (٤/١) محور الاهتمام بالعاملين

العدد	لاوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبرة
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
٢	١٦	٥٣,٣	٧	٢٣,٣	٥	١٦,٧			تقدم الشركة راتب عادله للعاملين فيها
	٢٠	٦٦,٧	٣	١٠,٠	٥	١٦,٧	١	٣,٣	تقدر الشركة جهود العاملين فيها وتقدم لهم الحوافز
٤	٢٣	٧٦,٧	٢	٦,٧					تقدم الشركة خدمات الضمان الاجتماعى لعمالها
٢	١٥	٥٠,٠	١١	٣٦,٧	٢	٦,٧			توفر الشركة العدالة فى الترقية لعمالها
٢	١٦	٥٣,٣	٧	٢٣,٣	٥	١٦,٧			توفر الشركة العدالة فى التدريب لعمالها
٣	١٤	٤٦,٧	٨	٢٦,٧	٥	١٦,٧			تحترم الشركة القوانين الخاصة بالحماية من الاخطار المهنية
٣	١٧	٥٦,٧	٧	٢٣,٣	٢	٦,٧			تحترم الشركة القوانين الخاصة بالحماية من الحوادث الناتجة عن العمل
١١	١٤	٤٦,٧	٤	١٣,٣	١	٣,٣			تقدم الشركة الرعاية الصحية المناسبة لعمالها
٢	١٢	٤٠,٠	١١	٣٦,٧	٣	١٠,٠	١	٣,٣	لدى الشركة برامج دعم لكوادرها من اجل تمكينهم من مواصلة الابداع
٢	٩	٣٠,٠	١٠	٣٣,٣	٧	٢٣,٣	١	٣,٣	تعمل الشركة على تزويد العاملين بكافة المعلومات

إعداد الباحث من بيانات الاستبيان ٢٠١٨

يتضح من الجدول (٤/١) أعلاه ما يلي :

يتبين من الفقرة الأولى أن نسبة ٦٠٪ من أفراد العينة يوافقون على أن الشركة تقدم رواتب عادلة للعاملين فيها بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك ١٦,٧٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدو إجابات محددة بلغت نسبتهم ٢٣,٣٪.

يتبين من الفقرة الثانية ان نسبة ٦٦,٧٪ يوافقون على أن الشركة تقدر جهود العاملين فيها و تقدم لهم الحوافز بينما بلغت نسبة غير الموافقين ٢٠٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدو إجابات محددة بلغت نسبهم ١٠٪.

يتبين من الفقرة الثالثة أن نسبة ٩٠٪ يوافقون على ان الشركة تقدم خدمات الضمان الاجتماعي لعاملها بينما بلغت نسبة أفراد العينة الذين لم يبدو إجابات محددة ٦,٧٪. يتبين من الفقرة الرابعة أن نسبة ٥٦,٧٪ يوافقون على أن الشركة توفر العدالة في الترقية لعاملها بينما بلغت نسبة غير الموافقين ٦,٧٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدو إجابات محددة بلغت نسبهم ٣٦,٧٪.

يتبين من الفقرة الخامسة أن نسبة ٦٠٪ يوافقون على أن الشركة توفر العدالة في التدريب لعاملها بينما بلغت نسبة غير الموافقين ١٦,٧٥٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدو أي إجابات محددة فبلغت نسبتهم ٢٣,٣٪.

يتبين من الفقرة السادسة أن نسبة ٥٦,٧٪ يوافقون على أن الشركة تحترم القوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية بينما بلغت نسبة غير الموافقين ١٦,٧٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدو أي إجابات محددة بلغت نسبتهم ٢٦,٧٪.

يتبين من الفقرة السابعة أن نسبة ٦٦,٧٪ يوافقون على أن الشركة تحترم القوانين الخاصة بالحماية من الحوادث الناتجة عن العمل بينما بلغت نسبة غير الموافقين ٦,٧٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدو أي إجابات محددة بلغت نسبتهم ٢٣,٣٪.

يتبين من الفقرة الثامنة أن نسبة ٨٣,٤٪ يوافقون على أن الشركة تقدم الرعاية الصحية المناسبة لعاملها بينما بلغت نسبة غير الموافقين ٣,٣٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدوا أي إجابات محددة فبلغت نسبتهم ١٣,٣٪.

يتبين من الفقرة التاسعة أن نسبة ٤٦,٧٪ يوافقون على أن الشركة لديها برامج دعم لكوادرها من أجل تمكينهم من مواصلة الإبداع بينما بلغت نسبة غير الموافقين ١٣,٣٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدوا أي إجابات محددة فبلغت نسبتهم ٣٦,٧٪.

يتبين من الفقرة العاشرة أن نسبة ٣٦,٧٪ يوافقون على أن الشركة تعمل على تزويد العاملين بكافة المعلومات بينما بلغت نسبة غير الموافقين ٢٦,٣٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدوا أي إجابات محددة فبلغت نسبتهم ٣٣,٣٪.

٢ / محور البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة الشريفة:
جدول (٤/٢) محور البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة الشريفة

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
تتوافق رسالة المنظمة واهدافها مع اهداف وقيم المجتمع	١٦,٧	٥	٦٠,٠	١٨	١٦,٧	٥	٦,٧	٢		
تسهم الشركة في مشكلة البطالة	٢٦,٧	٨	٥٣,٣	١٦	١٠,٠	٣				
تقوم الشركة بدعم المشاريع والمؤسسات الوطنية لتقديم خدمات افضل للمجتمع	٦,٧	٢	٦٠,٠	١٨	٣٣,٣	١٠				
تمتاز منتجات الشركة بأنها آمنة وغير ضارة بالبيئة	٢٣,٣	٧	٤٣,٣	١٣	١٦,٧	٥	٦,٧	٢	٣,٣	١
تقوم الشركة بالاستخدام الأمثل للموارد التي تستخدمها	٢٠,٠	٦	٦٣,٣	١٩	١٦,٧	٥				
تعمل الشركة على المحافظة على البيئة	٢٠,٠	٦	٧٠,٠	٢١	١٠,٠	٣				
تأخذ الشركة مبادئ المنافسة الشريفة بعين الاعتبار	٢٦,٧	٨	٥٣,٣	١٦	١٣,٣	٤	٣,٣	١	٣,٣	١
تقوم الشركة بعرض معلوماتها للأخريين بطريقة صادقة وأمانة	٢٣,٣	٧	٥٠,٠	١٥	٢٠,٠	٦	٣,٣	١	٣,٣	١
تمتلك الشركة دليل العمل الأخلاقي	١٣,٣	٤	٤٣,٣	١٣	٢٦,٧	٨	٦,٧	٢		
تهتم الشركة بأسعار السلع المقدمة من الشركات المنافسة	٢٠,٠	٦	٥٦,٧	١٧	١٦,٧	٥	٣,٣	١		

إعداد الباحث من بيانات الاستبيان ٢٠١٨ م

يتبين من الفقرة الأولى جدول (٤/٢) أن نسبة ٧٦,٧٪ يوافقون على ان رسالة المنظمة و اهدافها تتوافق مع أهداف وقيم المجتمع بينما بلغت نسبة غير الموافقين ٦,٧٪

أما أفراد العينة الذين لم يبدوا أي إجابات محددة بلغت نسبتهم ١٦,٧٪
يتبين من الفقرة الثانية ان نسبة ٨٠٪/يوافقون على ان الشركة تسهم في مشكلة
البطالة أما أفراد العينة الذين لم يبدوا إجابات محددة بلغت نسبتهم ١٠٪ .
يتبين من الفقرة الثالثة أن نسبة ٦٦,٧٪/يوافقون على أن الشركة تقوم بدعم
المشاريع والمؤسسات الوطنية لتقديم خدمات أفضل للمجتمع بينما بلغت نسبة الأفراد
الذين لم يبدوا أي إجابات محددة ٣,٣٪
يتبين من الفقرة الرابعة أن نسبة ٦٦,٦٪/يوافقون على أن الشركة تمتاز بمنتجات
أمنة و غير ضارة بالبيئة و بلغت نسبة غير الموافقين ١٠٪/أما أفراد العينة الذين لم يبدوا
أي إجابات محددة بلغت نسبتهم ١٦,٧٪
يتبين من الفقرة الخامسة ان نسبة ٨٣,٣٪/يوافقون على ان الشركة تقوم
بالاستخدام الأمثل للموارد التي تستخدمها و بلغت نسبة الافراد الذين لم يبدوا أي
إجابات محددة نسبة ١٦,٧٪
يتبين من الفقرة السادسة أن نسبة ٩٠٪/يوافقون على أن الشركة تعمل على
المحافظة على البيئة أما أفراد العينة الذين لم يبدوا أي إجابات محددة بلغت نسبتهم ١٠٪.
يتبين من الفقرة السابعة أن نسبة ٨٠٪/يوافقون على أن الشركة تأخذ بعين
الاعتبار مبادئ المنافسة الشريفة وبلغت نسبة غير الموافقين ٦,٦٪/أما أفراد العينة الذين
لم يبدوا أي إجابات محددة بلغت نسبتهم ١٣,٣٪.
يتبين من الفقرة الثامنة أن نسبة ٧٣,٣٪/يوافقون على أن الشركة تقوم بعرض
معلوماتها للآخرين بطريقة صادقة وأمنة بينما بلغت نسبة غير الموافقين ٦,٦٪/أما أفراد
العينة الذين لم يبدوا أي إجابات محددة بلغت نسبتهم ٢٠٪.
يتبين من الفقرة التاسعة أن نسبة ٦٦,٦٪/يوافقون على أن الشركة تمتلك دليل
للعمل الأخلاقي بينما بلغت نسبة غير الموافقين ٦,٧٪/أما أفراد العينة الذين لم يبدوا أي
إجابات محددة فبلغت نسبتهم ٢٦,٦٪
يتبين من الفقرة العاشرة أن نسبة ٧٦,٧٪/يوافقون على أن الشركة تهتم بأسعار
السلع المقدمة من الشركات المنافسة بينما بلغت نسبة غير الموافقين ٣,٣٪/أما أفراد العينة
الذين لم يبدوا أي إجابات محددة بلغت نسبتهم ١٦,٧٪.

٣ / محور أداء الشركة:

جدول (٤/٣) محور محور أداء الشركة

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
تعمل الشركة على تحسين أدائها باستمرار	١٣	٤٣,٣	١٦	٥٣,٣	٣,٣	١				
تستخدم الشركة تقنيات متطورة على تحسين أدائها	٦	٢٠,٠	١٨	٦٠,٠	١٣,٣	٤	٢	٦,٧		
تعمل الشركة على تخفيض تكاليفها .	٩	٣٠,٠	١٦	٥٣,٣	١٣,٣	٤				
تتميز الشركة بسرعة الاستجابة للسوق .	٤	١٣,٣	١٧	٥٦,٧	٢٣,٣	٧	١	٣,٣		
يتم استغلال الموارد بالشركة بشكل يؤدي إلى تطوير أداء المنظمة	٤	١٣,٣	١٩	٦٣,٣	٢٠,٠	٦				
تمتلك الشركة القدرة على إقناع العملاء المستهدفين بموقعها ومكانتها بالسوق .	١٢	٤٠,٠	١٦	٥٣,٣	٣,٣	١	١	٣,٣		
توفر الشركة أحدث الوسائل التكنولوجية لتقديم أفضل الخدمات .	٤	١٣,٣	١٤	٤٦,٧	٣٣,٣	١٠	٢	٦,٧		
يتم تقييم دوري للأداء العام بالشركة .	١٠	٣٣,٣	١٥	٥٠,٠	١٣,٣	٤				
يتم تقييم دوري لأداء العاملين بالشركة .	٧	٢٣,٣	١٥	٥٠,٠	٢٠,٠	٦	١	٣,٣		
تهتم الإدارة بتحقيق الجودة في الخدمة المقدمة .	٦	٢٠,٠	١٩	٦٣,٣	١٣,٣	٤	١	٣,٣		

إعداد الباحث من بيانات الاستبيان ٢٠١٨ م

يتبين من الفقرة الأولى جدول (٤/٣) أن نسبة ٩٦,٦٪ يوافقون على أن الشركة تعمل على تحسين أدائها باستمرار بينما بلغت نسبة الأفراد الذين لم يبدوا أي إجابات

محددة ٣, ٣٪.

يتبين من الفقرة الثانية أن نسبة ٨٠٪ يوافقون على أن الشركة تستخدم تقنيات متطورة لتحسين أدائها وبلغت نسبة غير الموافقين ٦, ٧٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدوا أي إجابات محددة ٣, ٣٪.

يتبين من الفقرة الثالثة أن نسبة ٨٣, ٣٪ يوافقون على أن الشركة تعمل على تخفيض تكاليفها بينما بلغت نسبة الأفراد الذين لم يبدوا أي إجابات محددة ٣, ٣٪. يتبين من الفقرة الرابعة أن نسبة ٧٠٪ يوافقون على أن الشركة تمتاز بسرعة الاستجابة للسوق بينما بلغت نسبة غير الموافقين ٣, ٣٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدوا أي إجابات محددة بلغت نسبتهم ٣, ٢٣٪.

يتبين من الفقرة الخامسة أن نسبة ٧٦, ٦٪ يوافقون على أنه يتم استغلال الموارد بالشركة بشكل يؤدي إلى تطوير أداء المنظمة بينما بلغت نسبة الأفراد الذين لم يبدوا أي إجابات محددة ٢٠٪.

يتبين من الفقرة السادسة أن نسبة ٩٣, ٣٪ يوافقون على أن الشركة تمتلك القدرة على إقناع العملاء المستهدفين بموقعها و مكانتها بالسوق وبلغت نسبة غير الموافقين ٣, ٣٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدوا أي إجابات محددة بلغت نسبتهم ٣, ٣٪. يتبين من الفقرة السابعة أن نسبة ٦٠٪ يوافقون على أن الشركة توفر أحدث الوسائل التكنولوجية لتقديم أفضل الخدمات بينما بلغت نسبة غير الموافقين ٦, ٧٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدوا أي إجابات محددة بلغت نسبتهم ٣, ٣٣٪.

يتبين من الفقرة الثامنة أن نسبة ٨٣, ٣٪ يوافقون على أنه يتم تقييم دوري للأداء العام بالشركة بينما بلغت نسبة الأفراد الذين لم يبدوا أي إجابات محددة ٣, ٣٪. يتبين من الفقرة التاسعة أن نسبة ٧٣, ٣٪ يوافقون على أنه يتم تقييم دوري لأداء العاملين بالشركة بلغت نسبة الغير موافقين ٣, ٣٪ أما أفراد العينة الذين لم يبدوا أي إجابات محددة بلغت نسبتهم ٢٠٪.

يتبين من الفقرة العاشرة ان نسبة ٣, ٨٣٪ يوافقون على انة تهتم الادارة بتحقيق الجودة في الخدمة المقدمة بينما بلغت نسبة الغير موافقين ٣, ٣٪. اما افراد العينة الذين لم يبدووا اي اجابات محددة بلغت نسبتهم ٣, ١٣٪
ثانيا : اختبار فروض الدراسة ومناقشتها:

تشمل هذه الفرعية مناقشة فروض الدراسة والتي تتمثل في الفروض التالية:

الفرضية الرئيسية للدراسة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاهتمام بالعاملين في المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة.

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة في المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

وفيما يلي مناقشة لفروض الدراسة :

الفرضية الرئيسية :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة.

الفرضية الصفرية :

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

الفرضية البديلة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط والذي يقيس العلاقة السببية بين المتغير التابع ويمثله في الدراسة (أداء شركة اسوار) والمتغير المستغل وتمثله (المسؤولية الاجتماعية) وفيما يلي الجدول (٤/٤) يوضح نتائج التحليل:

جدول (٤/٤) نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة

نتيجة العلاقة	مستوى المعنوية	قيمة T	معامل الانحدار B	الفرضية الأولى
يوجد تأثير	٠٠٠٠	١,٤٦٢	٤٦٣	العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و أداء الشركة
			٤٦٣	معامل الارتباط R
			٣١٣	معامل التحديد (R2)
			١٨٠,٦٢٢	قيمة F
			٠٠٠٠	مستوى المعنوية

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ٢٠١٨ م.

يتضح من الجدول (٤/٤) :

هناك ارتباط طردي متوسط بين المسؤولية الاجتماعية و أداء الشركة ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (B) وذلك على النحو التالي:

بلغت قيمة معامل الارتباط (٤٦٣) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية و أداء الشركة في المجتمع موضع الدراسة .

كما بلغت قيمة معامل الانحدار (٤٦٣) وهذه القيمة تدل على وجود ارتباط طردي بين المسؤولية الاجتماعية و أداء الشركة .

كما يتضح من نتائج التحليل من جدول (٤/٤) وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المسؤولية الاجتماعية و أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة وفقاً لاختبار (T) واختبار

(F) عند مستوى معنوية (٥٪) حيث بلغت قيمة t المحسوبة لمعامل العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية واداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة ١,٤٦٢, بمستوى معنوية ٠٠٠٠٠. وهذه القيم اقل من مستوى المعنوية ٥٪. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

وبناء على نتائج التحليل الاحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول الفرضية الاولى بوجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المسؤولية الاجتماعية و أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

الفرضية الفرعية الأولى :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاهتمام بالعاملين في المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

تم صياغة هذا الفرض كما يلي :

الفرضية الصفرية :

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاهتمام بالعاملين في المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

الفرضية البديلة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاهتمام بالعاملين في المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط والذي يقيس العلاقة السببية بين المتغير التابع (أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة) والمتغير المستقل والذي يمثله (بعد الاهتمام بالعاملين في المسؤولية الاجتماعية)

وباستخدام طرق التحليل الإحصائي تم الحصول علي نتائج التحليل كما هو

موضح في جدول (٤/٥) التالي :

جدول (٤/٥) نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين الاهتمام بالعاملين وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة

نتيجة العلاقة	مستوى المعنوية	قيمة T	معامل الانحدار B	الفرضية الثانية
يوجد تأثير	٠٠٠٠	٤,٣٣٢	٦٢١	العلاقة بين الاهتمام بالعاملين وأداء الشركة
			٦٢١.	معامل الارتباط R
			٤٧١.	معامل التحديد (R2)
			١٩١,٩٠٠	قيمة F
			٠٠٠٠	مستوى المعنوية

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ٢٠١٨ م.

يتضح من جدول (٤/٥) :

هناك ارتباط طردي قوي بين بعد الاهتمام بالعاملين و أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط وقيمة معامل الانحدار وذلك على النحو التالي:

بلغت قيمة معامل الارتباط ٦٢١ وتدل هزة القيمة على وجود علاقة ارتباطية بين بعد الاهتمام بالعاملين و أداء شركة سور للأنشطة المتعددة .

كما بلغت قيمة معامل الانحدار ٦٢١ وهذه القيمة الموجبة تدل على وجود ارتباط طردي بين بعد الاهتمام بالعاملين و أداء شركة سور للأنشطة المتعددة .

كما يتضح من نتائج التحليل من الجدول (٤/٥) وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد الاهتمام بالعاملين و أداء شركة سور للأنشطة المتعددة وفقا لاختبار و اختبار F عند مستوى معنوية ٥٪ حيث بلغت قيمة t المحسوبة لمعامل العلاقة لبعد الاهتمام بالعاملين و أداء شركة سور للأنشطة المتعددة ٤,٣٣٢ بمستوى دلالة معنوية ٠٠٠٠ وبلغت قيمة F ١٩١,٩٠٠ بمستوى معنوية ٠٠٠٠ وهذه القيم اقل من ٥٪ وعليه يتم رفض فرض عدم و قبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد

الاهتمام بالعاملين و أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول الفرضية الفرعية الاولى بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاهتمام بالعاملين و أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

الفرضية الفرعية الثانية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة في المسؤولية الاجتماعية و أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

تم صياغة هذا الفرض كما يلي :

الفرضية الصفرية :

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة الشريفة في المسؤولية الاجتماعية و أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

الفرضية البديلة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة الشريفة في المسؤولية الاجتماعية و أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط والذي يقيس العلاقة السببية بين المتغير التابع ويمثله (أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة) والمتغير المستقل والذي يمثله البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة الشريفة في المسؤولية الاجتماعية) .

وباستخدام طرق التقدير الإحصائي تم الحصول على نتائج التحليل وفيما يلي

جدول (٤/٦) يوضح نتائج التحليل :

جدول (٤/٦) يوضح نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة الشريفة وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة

الفرضية الثالثة	معامل الانحدار B	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة أداء الشركة	٥٢٤	١,٩٠٣	٠٠٠٠	يوجد تأثير
معامل الارتباط R	٥٢٤			
معامل التحديد (R ^٢)	٣٠٣			
قيمة F	١٣٣,٢٠٤			
مستوى المعنوية	٠٠٠٠			

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ٢٠١٨م.

يتضح من الجدول (٤/٦):

هناك ارتباط طردي بين البعد الاجتماعي و الاهتمام بالبيئة والمنافسة الشريفة و أداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط R وقيمة معامل الانحدار B وذلك على النحو التالي :

بلغت قيمة معامل الارتباط ٥٢٤ وتدل على وجود علاقة ارتباطية بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة الشريفة وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة . كما بلغت قيمة معامل الانحدار ٥٢٤ وهذه القيمة الموجبة تدل على وجود علاقة ارتباطية بين البعد الاجتماعي والمحافظة على البيئة والمنافسة الشريفة وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

كما يتضح من نتائج التحليل في الجدول (٤/٦) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة الشريفة وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة وفقا لاختبار t واختبار F عند مستوى معنوية ٥٪ حيث بلغت قيمة t المحسوبة لمعامل العلاقة للبعد الاجتماعي و الاهتمام بالبيئة والمنافسة وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة ١,٩٠٣ بمستوى دلالة معنوية ٠٠٠٠ وهذه القيم اقل من مستوى

المعنوية ٥٪ وعلية يتم رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول الفرضية الثالثة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة الشريفة وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

الخاتمة

تشمل النتائج والتوصيات:

أولاً : النتائج :

١- بناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول الفرضية الأولى بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

٢- وبناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول الفرضية الثانية بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاهتمام بالعاملين وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

٣- بناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول الفرضية الثالثة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي والاهتمام بالبيئة والمنافسة وأداء شركة أسوار للأنشطة المتعددة .

ثانياً : التوصيات :

توصي الدراسة بـ :

- ١- ضرورة تبني الشركات للمسؤولية الاجتماعية .
- ٢- تعزيز مؤشرات التقييم والمتابعة للمسؤولية الاجتماعية .
- ٣- ضرورة إعداد البرامج التدريبية للعاملين في الشركات السودانية لتعريفهم

- باستراتيجية المسؤولية الاجتماعية .
- ٤- وضع دليل أخلاقي للشركات والالتزام به .
- ٥- وضع خطة استراتيجية للنهوض بمساهمات القطاع الخاص في المسؤولية الاجتماعية .
- ٦- تبني مبادرات من أجل الترويج للمسؤولية الاجتماعية .
- ٧- على منشآت الأعمال تقديم خدمات ملموسة للمجتمع للمحافظة على وجودها وتحسين صورتها الذهنية .
- ٨- الاستفادة من التجارب الناجحة للشركات والمنظمات المتقدمة في تطبيق المسؤولية الاجتماعية .
- ٩- إنشاء أقسام خاصة للمسؤولية الاجتماعية في الشركات السودانية .

قائمة المصادر والمراجع

- ١- العامري ، صالح مهدي محسن ، الغالبي ، طاهر محسن منصور ، الادارة والأعمال ، عمان : دار وائل للنشر ، ٢٠٠٨م
- ٢- الحموري ، صالح سليم ، المعاينة ، رولا نايف ، المسؤولية المجتمعية للمؤسسات من الالف إلى الياء ، عمان : دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، ٢٠١٥ .
- ٣- الديوهجي ، أبي ، والبكري ، تامر ياسر ، إدراك المديرين لمفهوم المسؤولية الاجتماعية ، المجلة العربية للإدارة ، العدد الاول ، حزيران ، ٢٠٠١ م . ص ٩٥ .
- ٤- أبوالنصر ، مدحت محمد ، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات المواصفة القياسية ISO ٢٦٠٠٠ ، القاهرة : المجموعة العربية للتدريب ، ٢٠١٥ م . ص ٤١-٤٢ .
- ٥- البكري ، ثامر ياسر ، قضايا معاصرة في التسويق ، عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ٢٠١٤ ، ص ١٤٧-١٤٨ .
- ٦- البرواري ، نزار عبدالمجيد ، والبرزنجي ، أحمد محمد فهمي ، استراتيجية التسويق (المفاهيم - الأسس - الوظائف) ، عمان : دار وائل ، ٢٠٠٨م .

- ٧- إبراهيم أنيس عطية وآخرون ، المعجم الوسيط ، (القاهرة: دار المعارف ، ١٩٧٢م) ص ٣.
- ٨- فائز الزغبى ، الرقابة الإدارية في منشآت الأعمال ، طرق وأساليب ، سياسات واستراتيجيات ، (عمان: دار الهلال ، ١٩٩١ م).
- ٩- حمد صقر عاشور ، إدارة القوي العاملة ، (بيروت ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، ١٩٧٩ م).
- ١٠- ثابت عبد الرحمن إدريس، المدير والتحديات المعاصرة ، (القاهرة مكتبة عين شمس ، ١٩٩٢ م).
- ١١- خالد عبد الرحمن الهيبي ، إدارة الموارد البشرية (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٣ م) ص ٢٠٠.
- ١٢- الخزامي ، عبد الحكيم أحمد ، تكنولوجيا الاداء من التقييم الي التحسين ، تقييم الاداء (القاهرة ، مكتبة بن سينا ، ١٩٩٩ م).
- ١٣- محمد عبد الغني هلال ، مهارة إدارة الأفراد ، (القاهرة ، مركز تطوير الاداء والتنمية ، ١٩٩٩ م).
- ١٤- توفيق محمد عبد المحسن ، تقييم الأداء مدخل جديد (القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٩٧ م).
- ١٥- طارق طه ، الإدارة ، (الاسكندرية ، منشأة المعارف ، ٢٠٠٢ م).
- ١٦- خالد حسن الملك ، أثر رأس المال الفكري في أداء المنظمة ، (بالتطبيق علي القطاع الصناعي في الفترة من ٢٠٠٤-٢٠١٤ م ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة القرآن الكريم والعلوم الاسلامية ، ٢٠١٥ ، ص ٨٣ نقلاً عن جمال خنشور .
- ١٧- مدثر عبد الرحمن علي ، أثر الإدارة الاستراتيجية على الأداء بالتطبيق على جامعات التعليم الأهلي والأجنبي في الفترة من ٢٠٠٨ - ٢٠١٣ م ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، معهد دراسات العالم الاسلامي ، جامعة أمدرمان الإسلامية ، ٢٠١٣ م ، ص ١٦١ نقلاً عن قاسم نايف علوان .

- ١٨- عبد الملك مزهودة ، الاداء بين الكفاءة والفعالية ، مجلة العلوم الانسانية ، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، العدد الاول ، نوفمبر ٢٠٠١ .
- ١٩- مطبق ومنشورات شركة أسوار للأنشطة المتعددة المحدودة، إدارة العلاقات العامة ٢٠١٨، ص ١-٥ .
- ٢٠- راشي ، طارق ، ورقة بحثية بعنوان: دور تبني مقاربة المسؤولية الاجتماعية في خلق وتدعيم ريادة وتنافسية منظمات الأعمال ، مقدمة للمؤتمر العلمي العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي ، المنظم بعنوان: النمو والعدالة والاستقرار من منظور إسلامي ، إستنبول ، تركيا ، ٩ - ١٠ سبتمبر ٢٠١٣ م .
- ٢١- مقابلة مع إسحق محمد عمر موسي ، المدير المالي لشركة أسوار للأنشطة المتعددة المحدودة ، بتاريخ ٢٢/٧/٢٠١٨ م ، الساعة الخامسة مساءً .